

Tisková zpráva STEM/MARKKontakt: Zuzana Švalbová, svalbova@stemmark.cz, 737455462

V Praze, 03. 07. 2024

Podíl osob vnímajících diskriminaci je alarmující

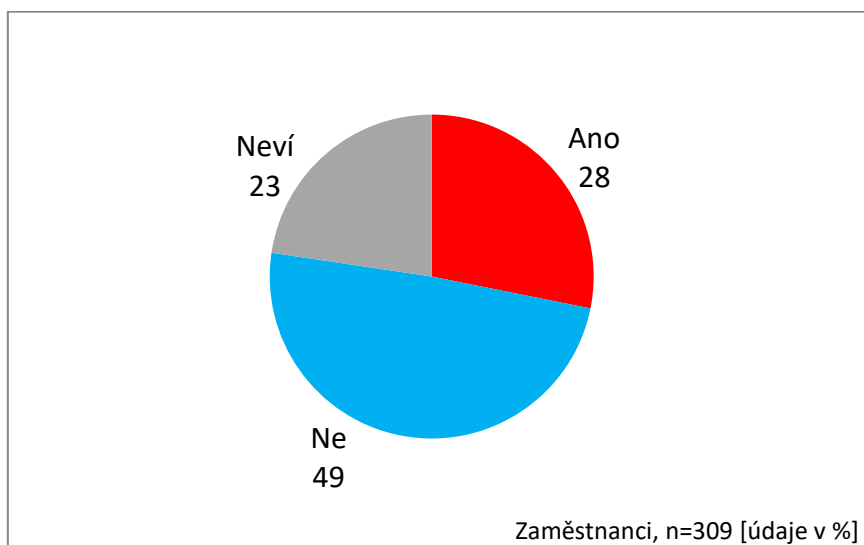
Foto: Pixabay – VuNgocQuang

Výzkumná agentura STEM/MARK zjistila, že více než čtvrtina zaměstnanců má šéfa, který diskriminuje zaměstnance. Ačkoli diskriminaci v odměňování potvrzuje skoro pětina zaměstnanců, většina zaměstnanců nechce platy kolegů ani nadřízených znát. S nepříjemným chováním ze strany nadřízeného se setkává desetina zaměstnanců.

Nadřízení čtvrtiny respondentů se chovají protizákonně

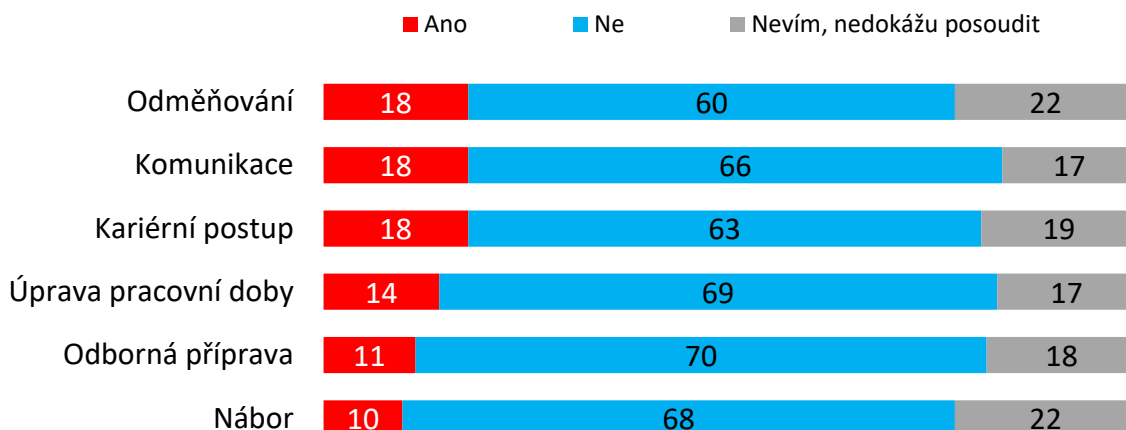
Na úvod je třeba říct, že se náš výzkum zaměřil na situaci zaměstnanců, a to jak v hlavním či vedlejším pracovním poměru, pracujících na tzv. dohody i agenturních pracovníků. Naopak do výzkumu nebyli zařazeni lidé pracující jako samostatně výdělečně činní ani podnikatelé a dále osoby bez zaměstnání.

Asi nikoho nepřekvapí, že ačkoli je diskriminace osob na pracovním trhu kvůli jejich pohlaví, věku, barvě pleti, sexuální orientaci, zdravotnímu stavu nebo jiným osobním specifikům zakázaná, část zaměstnanců se s ní každodenně setkává. Nějakou formu nespravedlnosti ze strany nadřízeného vnímá víc než čtvrtina zaměstnanců (28 %) s tím, že to nemusí být jejich osobní situace, ale někomu na pracovišti se to děje. Častěji ji uvádějí lidé bez maturity a lidé s nízkým příjmem, z čehož usuzujeme, že je typičtější na pozicích, kde tito lidé pracují (manuálně pracující nebo méně kvalifikované pozice).

Graf 1: Diskriminace od přímého nadřízeného

Z jednotlivých diskriminačních situací je nejčastější platové znevýhodnění (18 % zaměstnanců), styl komunikace (18 % zaměstnanců) a kariérní možnosti (18 % zaměstnanců). Další je znevýhodnění při úpravě pracovní doby jako je volba směny, začátku, konce a rozložení pracovní doby apod. (14 % zaměstnanců). Desetina respondentů vnímá diskriminaci při rozhodování o tom, kdo půjde na školení či jinou formu vzdělávání nebo při náboru zaměstnanců.

Graf 2: Diskriminační situace



Zaměstnanci, n=309 [údaje v %]

Nespravedlnost v odměňování a komunikaci vnímají častěji lidé nad 59 let, v úpravě pracovní doby častěji lidé ve věku 45-59 let, v odborné přípravě a kariérním postupu častěji lidé bez maturity a s nízkým platem.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že terčem diskriminace jsou ve firmách zejména ženy, matky s dětmi, cizinci, lidé s jinou barvou pleti, lidé na nejnižší úrovni firemní hierarchie, lidé v určitém věku (starší ale i mladí), lidé se zdravotním omezením, lidé s nadváhou, lidé s menšinovou sexuální orientací a další skupiny osob. Zranitelnější jsou osoby s kombinací více specifik.

Nadřazení desetiny zaměstnanců jsou nepříjemní

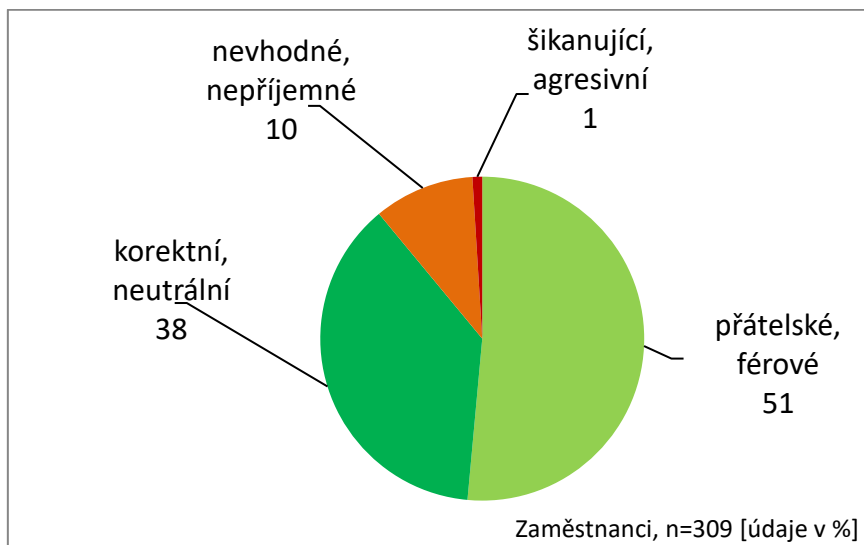
Spokojenost na pracovišti ovlivňuje také chování nadřízeného. S nevhodným nebo nepříjemným chováním nadřízeného vůči zaměstnancům se setkává desetina zaměstnanců – zase to nemusí být jejich osobní situace, ale někomu se to na pracovišti děje.

Častěji se s ním potkávají lidé ve vyšším věku (60+) a lidé s nízkým příjmem.

Podíl zaměstnanců, jejichž nadřízený vystupuje vysloveně agresivně nebo šikanujícím způsobem, je sice „jen“ 1 %, ale v absolutním vyjádření to představuje cca 40 tis. osob¹ se zbytečným stresem navíc. Jako projevy agresivního chování respondenti uvedli aroganci, vztek, hrubé jednání, vulgarity aj.

¹ Počet zaměstnanců ve věku 15+ v 1. čtvrtletí 2024 činil 4 345 tis. osob. Zdroj: ČSÚ, <https://csu.gov.cz/produkty/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-1-ctvrtletni-2024>

Graf 3: Chování přímého nadřízeného



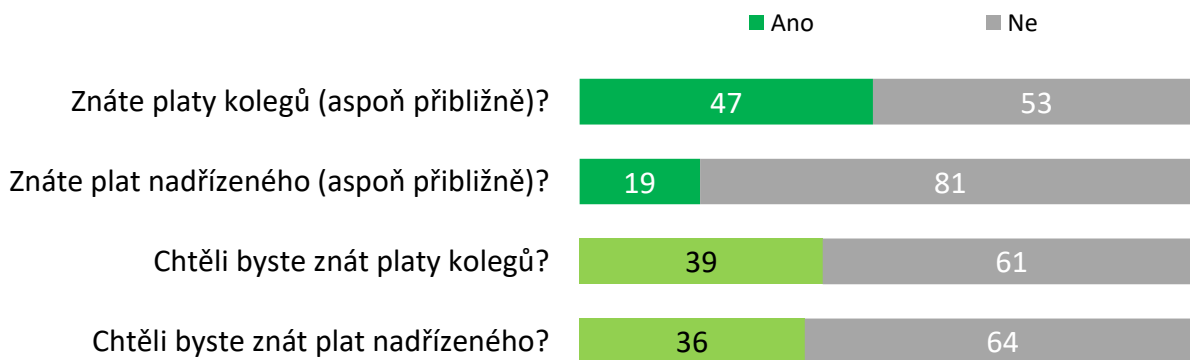
Platy ostatních jsou v ČR velká neznámá

ČR patří mezi pět zemí EU-27 s největším rozdílem v platech mužů a žen. Tzv. gender pay gap u nás činí 18 %², což zjednodušeně znamená, že průměrná hodinová mzda žen je o 18 % nižší než mužů.

Jednou z okolností, které pomáhají konzervovat tento rozdíl, je neznalost platů ostatních. Ukazuje se, že necelá polovina zaměstnanců (47 %) má alespoň přibližnou představu o platech svých kolegů a jen necelá pětina zaměstnanců (19 %) tuší výši platu svých nadřízených.

Jedna věc je, že platy ve firmě neznáme, závažnější je ale to, že je ani znát nechceme. Výzkum totiž také ukázal, že méně než dvě pětiny zaměstnanců by chtěly znát plat svých kolegů (chce znát 39 % zaměstnanců) nebo nadřízených (chce znát 36 % zaměstnanců).

Graf 4: Znalost platů a zájem o jejich znalost



Zaměstnanci, n=309 [údaje v %]

² Zdroj: Eurostat, údaje za r. 2022: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics, jedná se o neočištěný gender pay gap

Zájem o transparentnost platů ve firmě mají častěji mladí do 44 let (44 % z nich by chtělo znát platy kolegů i nadřízených).

„Tajné platy znamenají, že je na schopnostech každého zaměstnance, jaký plat si vyjedná. Jako zaměstnanec nemáte argument pro zvýšení platu kromě srovnání s konkurencí ani představu o možnostech jeho zvýšení do budoucna, když neznáte platy na různých úrovních hierarchie firmy. Tajné platy nemusejí být zárukou smíru ve firmě, kdy spravedlivou diverzitu garantuje její vedení, ale naopak zdroj netransparentnosti a nedůvěry ve smyslu: Kdyby to bylo spravedlivé, nebyl by důvod to tajit,“ dodává Zuzana Švalbová z agentury STEM/MARK.

Situace je v zemích Evropy různá, ale existuje jasná linka mezi postkomunistickými a západními zeměmi. Zatímco Francie, Španělsko, Nizozemí a Švédsko prosazují plnou otevřenost informací a Německo, Rakousko, Finsko, Dánsko, Belgie a Itálie požadují otevřenost od větších nebo jinak specifikovaných firem, v ostatních zemích se zachovává důvěrnost platů. Změnu by mohla do několika let přinést loňská Směrnice EU o transparentnosti platů, která zavádí mj. povinnost zaměstnavatele zveřejňovat genderové rozdíly v platech a poskytovat zaměstnancům další relevantní informace a jejíž konkrétní podobu aktuálně připravuje MPSV.

Výzkumu agentury STEM/MARK uskutečněného prostřednictvím online dotazování na Českém národním panelu se zúčastnilo **309 osob pracujících jako zaměstnanci ze vzorku reprezentujícího internetovou populaci ve věku 15 až 64 let**. Šetření probíhalo od 13.5. do 17.5. 2024.

Odkaz na web: <https://stemmark.cz/podil-osob-vnimajicich-diskriminaci-je-alarmujici/>